



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Grupo Orbere, S.L.



Iniciativa RSE-PYME



“Una ocupación que sólo genera dinero es una ocupación pobre”.

Henry Ford (1863-1947) Industrial estadounidense

Tanto a nivel personal como a nivel profesional soy de la opinión de que, hay momentos en la vida que resultará imprescindible pararse un momento a pensar para hacer balance de las metas alcanzadas hasta ese punto y para la fijación de nuevos objetivos. Creo sinceramente que lo que mantiene joven a una persona, y por extensión a una organización, es la cantidad de proyectos y metas que tiene en mente, y a nosotros, a las personas que componemos el equipo humano de Grupo Orbere, proyectos y metas no nos faltan.

Hace ahora ocho años, concretamente el 26 de noviembre del año 2004, firmamos nuestro compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial. Hoy, tras un tiempo sin comunicar los logros y los progresos conseguidos, queremos expresar que nuestra implicación con la Responsabilidad Social Corporativa durante este paréntesis no ha cesado y que, de hecho, la hemos considerado como una parte intrínseca de nuestro trabajo y no como una parte ajena a él.

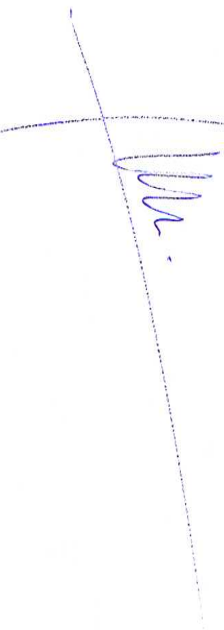
Durante los dos últimos años, entre otras cosas, hemos hecho una firme apuesta por el Instituto de Innovación Sostenible Sostenalia, empresa perteneciente a Grupo Orbere que lucha en su día a día contra el cambio climático a través de proyectos como Comercio Verde responsable y sostenible, o a través de la realización de auditorías energéticas en empresas y comercios. Empresa que, dicho sea de paso, el pasado 2011 se adhirió al Programa de Ecoeficiencia de la Empresa Vasca 2010-2014 coordinado por la Sociedad Pública de Gestión Ambiental IHOB. En las propias oficinas de Grupo Orbere se ha implantado un plan de Igualdad de Género, así como medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Y además, se ha trabajado en un proyecto de cambio organizacional que ha permitido que las personas incrementen su autonomía en el desempeño de sus funciones y aumenten así su motivación en la empresa.

En definitiva, creemos firmemente y apostamos por el cumplimiento y difusión de los 10 principios del Pacto Mundial, y por ello, en el año 2012, no sólo vamos a seguir desarrollando políticas y proyectos cumplidores con los 10 Principios, sino que además, nos comprometemos a formar parte de forma más activa en las actividades organizadas por el Pacto Mundial, para tomar conciencia y aprender nuevas posibilidades de implantación de Responsabilidad Social Corporativa en la organización. De esta manera, seguiremos caminado por una senda, que, aunque voluntaria, consideramos obligatoria.

En Bilbao a 10 de septiembre de 2012



José Luis Erezuma Jáuregui
GRUPO ORBERE
Presidente





Información general

Perfil de la entidad: Grupo Orbere, S.L.

- **Dirección:** C/ Islas Canarias, 21 - 4º
- **Dirección web:** www.orbere.com
- **Alto cargo:** José Luis Erezuma Jáuregui, Director
- **Fecha de adhesión:** 03/02/2005
- **Número de empleados:** 64
- **Sector:** Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:**
- **Ventas / Ingresos:** 4400000
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Subvención de la Diputación Foral de Bizkaia a Instituto Sostenalia para la elaboración del programa de Mejora de la Gestión para pequeñas y medianas empresas PREMIE. Cantidad: 6.000€ Subvención de HOBETUZ (Fundación Vasca para la formación profesional continua). Cantidad: 10.322,69€ Subvención del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España para el desarrollo de un Plan de Igualdad. Cantidad: 7.000€ TOTAL INGRESOS POR SUBVENCIONES: 23.322,69€
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores
- **Desglose de otros Grupos de Interés:**
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Se han seleccionado los grupos de interés en base a dos criterios: grado de influencia en el desarrollo de la actividad de Grupo Orbere y relación directa con la entidad.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** La actividad de Grupo Orbere se desarrolla en España, donde existen delegaciones en las siguientes ciudades o provincias: Bilbao (donde se encuentra la Oficina Central), La Coruña, Gipuzkoa, Navarra, Albacete, Cantabria, Las Palmas y Sevilla. Además, se dispone de consultores pertenecientes al Grupo en Murcia, Valencia, Huelva y Cádiz. No obstante, Grupo Orbere puede actuar en cualquier punto del país, siempre a través de los servicios ofertados a sus Clientes
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** El presente informe de progreso ha sido elaborado con la colaboración de los responsables de las distintas empresas / áreas de negocio de Grupo Orbere. El Informe recoge tanto políticas y acciones a nivel interno como a nivel externo de las diferentes empresas pertenecientes a Grupo Orbere (Consulting Orbere, Instituto Sostenalia, Integralia y Segurtek), y también de las diferentes delegaciones.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Por el grado de repercusión de las acciones en los diferentes grupos de interés y el impacto social y medio ambiental.



- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* El Informe de Progreso se cuelga en la Página Web de Grupo Orbere con lo cual está accesible para consulta por todos los grupos de interés.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* La Universidad del País Vasco UPV/EHU está llevando a cabo un Proyecto de Investigación sobre empresas innovadoras de alto crecimiento en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) y Grupo Orbere ha sido incluida dentro del citado proyecto siendo una de las 81 empresas con mayor índice de crecimiento en la Comunidad.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2008
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Escuchando e indagando entre los diferentes grupos de interés y analizando la viabilidad de cada una de las propuestas es como Grupo Orbere obtiene la información más importante para desarrollar su estrategia tanto a nivel interno como externo. Además, de forma puntual y para temas concretos, se han realizado reuniones grupales así como encuestas.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La estructura de Grupo Orbere está compuesta por el Director General, Jose Luís Erezuma, quien a la vez es propietario de la entidad junto con Esther Eguzkiagirre. La entidad dispone además de un gerente, Oskar Gutiérrez y una persona responsable de Recursos Humanos, Lola Eguia. Cada una de estas personas, en colaboración con las personas responsables del área de sostenibilidad, calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, protección de datos, etc., es responsable de implantar los 10 principios del Pacto Mundial en la entidad.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) A día de hoy no existen indicadores cuantitativos que reflejen el progreso de implantación de los 10 principios.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Grupo Orbere se siente muy comprometido con los Objetivos de Desarrollo del Milenio y los desarrolla a través de diferentes vías. Entre ellas destaca el Instituto Sostenalia, empresa perteneciente a Grupo Orbere, quien desarrolla proyectos encaminados a luchar por la reducción de gases de efecto invernadero y en contra del cambio climático (Comercio Verde, Auditorías Energéticas, Cálculo de la Huella de Carbono, etc.) y la Técnica en Igualdad de Género, quien desarrolla Planes de Igualdad para promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer. Además, Grupo Orbere colabora puntualmente con diferentes organizaciones sin ánimo de lucro (Cruz Roja española, Tierra de Hombres, Bakuva o la Parroquia de San Vicente Mártir de Abando) con el fin de lograr



la enseñanza primaria universal y la erradicación de la pobreza y el hambre.

Más información

- *Notas:* .
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:* .

- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Esther Eguzkiagirre / Lara Rodríguez
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



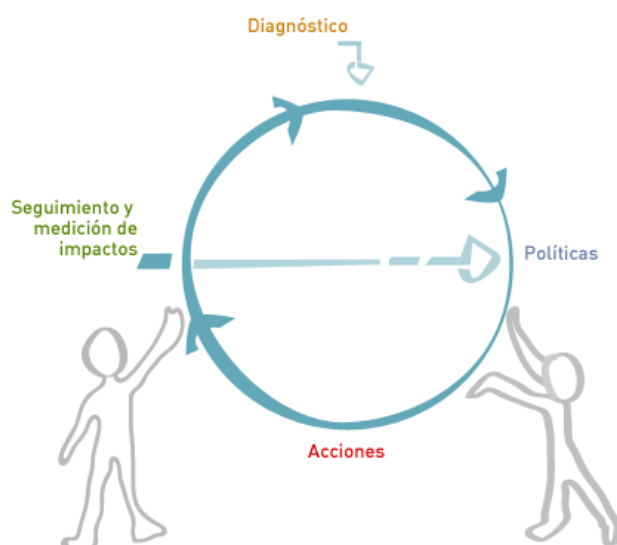
ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: Nuestros valores, comunicados a los diferentes grupos de interés a través de la página Web y los diferentes materiales corporativos son: Fomentar relaciones profesionales satisfactorias a largo plazo con nuestros clientes, promover y apoyar el desarrollo profesional y personal de nuestro equipo humano y gestionar e impulsar el conocimiento hacia la excelencia, la innovación y la creatividad.

En este sentido, la identificación de los diferentes riesgos en Derechos Humanos, en lo que concierne especialmente a Clientes y Empleados, resulta fundamental puesto que ambos colectivos son la razón de ser de la entidad. Sin el compromiso y la profesionalidad del personal trabajador, y la confianza de la clientela, Grupo Orbere no sería la Consultoría de referencia con más de 15 años de trayectoria que es hoy en día.

Además, todas las empresas del Grupo Orbere cumplen escrupulosamente con los requisitos legales aplicables a sus diferentes actividades, principalmente de consultoría y formación.

Pongamos como ejemplo el cumplimiento de la LOPD (Ley Orgánica de Protección de Datos) por parte de todas las empresas integrantes en el Grupo. Cada una de ellas cumple con todas las obligaciones que marca la Ley: Inscripción de ficheros en la Agencia Española de Protección de Datos, Documento de Seguridad, Contratos de Confidencialidad y Cláusulas legales informativas.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: En Grupo Orbere, trasladamos los compromisos públicos recogidos en nuestra política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social a nuestra actividad profesional. El comportamiento organizacional debe ser y es coherente con los valores de Grupo Orbere.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Orbere coopera proactivamente con sus clientes a través de una relación cercana de asesoramiento e información que facilita el cumplimiento de los requisitos legales.

Además, Grupo Orbere informa a todo su personal sobre las novedades en el marco jurídico estatal y actividades que puedan ser beneficiosas para el desarrollo personal y profesional, para facilitar la canalización del conocimiento generado a los diferentes áreas de influencia de cada persona.

Respecto a la formación, todo el personal de Grupo Orbere es, en caso de que así lo solicite, beneficiario de formaciones con diferentes temáticas. El pasado año se desarrollaron en las instalaciones las siguientes formaciones: "Técnicas de Venta", "Liderazgo y Comunicación", "Equipos de Alto Rendimiento y Trabajo en Equipo".

Por último, hay que mencionar que las Oficinas de Grupo Orbere disponen de salas acondicionadas para el desarrollo de reuniones entre los propios empleados.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Periódicamente todas las empresas de Grupo Orbere son auditadas por entidades acreditadas por el ENAC o de reconocido prestigio, como por ejemplo IAC o AENOR. Los resultados de estas visitas a nuestras instalaciones se han resuelto en todas las ocasiones de forma satisfactoria.



Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)

Respuesta: 100 %

Implantación: Todo el personal es conocedor de la política de Grupo Orbere desde el primer día de ingreso en el grupo.

En Grupo Orbere, tenemos definido un plan de acogida para facilitar la integración del nuevo personal.

Además, puntualmente, se informa a todo el personal de las iniciativas con las que Grupo Orbere colabora o de las asociaciones a las que pertenece.

Sirva de ejemplo también, que todo el personal firma, a la vez que el contrato, el código de conducta de AVIC (Asociación Vasca de Ingenieros y Consultores).


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Insatisfacción del cliente	
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad	
	Falta de comunicación	
Proveedores	Falta de formación	
	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Código Ético	Mayor difusión
	Política de Calidad	
	Política de RSE	
Empleados	Código Ético	Mayor difusión
	Política de RSE	
Proveedores	Código Ético	Mayor difusión
	Política de Calidad	
	Política de RSE	



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Incrementar evaluaciones de necesidades, expectativas y satisfacción.
Empleados	RSE	Incrementar evaluaciones de necesidades, expectativas y satisfacción.
Proveedores	RSE	Incrementar evaluaciones de necesidades, expectativas y satisfacción.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Encuestas	Realizar de forma sistemática
Empleados	Canales de comunicación Dirección de RRHH Encuesta	Realizar de forma sistemática
Proveedores	Evaluación Departamento de compras	Realizar de forma sistemática



• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: Al tratarse nuestros proveedores de empresas españolas, es difícil que se vulneren los derechos humanos. No obstante, como criterios para la selección de proveedores priorizamos aquellos que dispongan de certificados de calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, OHSAS, etc...



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: La persona responsable de compras de Grupo Orbere dispone del documento de "Compra Pública Verde" del Gobierno Vasco, en el cual se recogen criterios y recomendaciones para realizar la compra de productos y servicios sostenibles de menor impacto medio ambiental.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: Los certificados de calidad y medio ambiente en base a las normas UNE EN ISO 9001 y UNE EN

ISO 14001, evidencian nuestro cumplimiento con el requisito de 7.4 Compras de la norma de referencia UNE EN ISO 9001, que establece que la organización debe disponer de criterios de selección, evaluación y reevaluación de proveedores.

En este sentido, los criterios establecidos por Grupo Orbere van más allá de la calidad de los productos y servicios contratados, priorizando en la medida de lo posible a aquellos proveedores que evidencien responsabilidad con el medio ambiente.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 75 %

Implantación: El porcentaje es estimado pero ha incrementado aproximadamente un 10% respecto al anterior informe de progreso realizado en el año 2009.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Procedimiento de compras	Lograr que el 80% de proveedores disponga de certificados en calidad, RSE o PRL.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Priorizar las compras de productos cuya Huella Ecológica esté medida.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Proveedores		



• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: La Dirección General de Grupo Orbere respeta la libertad de afiliación y reconoce el derecho a la negociación colectiva de sus trabajadores/as. Pero además, el compromiso con este derecho está implícitamente reconocido por la adhesión al Pacto Mundial y por el punto 4 del Código Ético y de Conducta referente a los Recursos Humanos. En este punto, Grupo Orbere se compromete a garantizar, entre otros aspectos, "la libertad de sindicación y el derecho a la negociación colectiva".



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: SI

Implantación: Todo el personal de Grupo Orbere está amparado por el Estatuto de trabajadores y por el Convenio Estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, empresas de servicios de informática estudios de mercado y de opinión pública.

Asimismo, Grupo Orbere dispone del Código de Conducta AVIC, el cual guía las actuaciones de los consultores conduciendo su trabajo de una forma ética para alcanzar y mantener la confianza de la profesión en los miembros de su propio equipo, entre colegas, con los empresarios, clientes y administraciones públicas.

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:



¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: En Grupo Orbere la comunicación entre dirección y personal es fluida y bidireccional. En la Delegación Central (Bilbao) el diálogo es constante, facilitado en parte por la convivencia de ambas partes en la misma oficina. La comunicación se produce tanto de manera informal (visitas a los diferentes departamentos, encuentros en los pasillos, llamadas telefónicas, etc.), como de manera formal (reuniones programadas semanales o mensuales). La comunicación en el resto de delegaciones se lleva a cabo vía telefónica y con reuniones periódicas.

Además, en situaciones especiales como por ejemplo la implantación del Sistema de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y el Cambio Organizacional, un porcentaje representativo de la plantilla participó en reuniones periódicas para que el resultado de dichos procesos fuera satisfactorio para ambas partes implicadas.

Respecto a la formación, todo el personal de Grupo Orbere es, en caso de que así lo solicite, beneficiario de formaciones con diferentes temáticas. El pasado año se desarrollaron en las instalaciones las siguientes formaciones: "Técnicas de Venta", "Liderazgo y Comunicación", "Equipos de Alto Rendimiento y Trabajo en Equipo".

Por último, cabe mencionar que, en caso de cambios o reformas laborales, la persona responsable de RRHH informa de ello a través de correo electrónico, o de forma directa en caso de que el personal trabajador así lo solicite.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: Existen diferentes vías mediante las cuales el personal de Grupo Orbere puede comunicar sus preocupaciones, sugerencias, etc., con la intención de mejorar el ambiente de trabajo, incrementar el desarrollo personal y profesional de las personas y aumentar los beneficios (tangibles e intangibles) de la empresa. Las vías son las siguientes: comunicación directa con directivos, comunicación a través del área de RRHH o a través de encuestas de satisfacción.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta	Lograr que el 100% de la plantilla conozca el Convenio Colectivo.
	Convenio Colectivo	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Informar de forma periódica sobre los cambios en políticas laborales

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: Para Grupo Orbere y el conjunto de empresas integrantes en el Grupo (Integralia, Sostenalia, Consulting y Segurtek) el trabajo forzoso no supone un factor de riesgo puesto que el desarrollo de nuestra actividad tiene lugar en España, donde el trabajo forzoso es anticonstitucional.

De la misma manera, Grupo Orbere cuenta con proveedores ubicados en España para los que el trabajo forzoso tampoco supone una cuestión de riesgo.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: Teniendo en cuenta que la edad media de la plantilla es de 37 años, los embarazos resultan muy habituales en Grupo Orbere. Concretamente, el pasado año 2011, de las aproximadamente 35 personas en plantilla de la Delegación Central (Bilbao), 3 personas (2 mujeres y 1 hombre) tuvieron hijos, y 5 personas (3 mujeres y 2 hombres) se quedaron embarazadas. Esta situación, unida al hecho de que una parte importante de la plantilla tiene hijos menores de 8 años, es un indicador claro de que las medidas de conciliación en la entidad resultan absolutamente necesarias.

Para comenzar con el proceso de implantación de las políticas de conciliación se realizó una encuesta a todo el personal para conocer cuál era su percepción sobre las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y las futuras medidas a implantar. Al hacer el diagnóstico, se percibió que, sin ser conscientes, ya había implantadas una serie de medidas de conciliación de la vida laboral y personal que estaban ayudando a gestionar estos dos aspectos de la vida de la plantilla. Sin embargo, para seguir mejorando en el proceso, se creó un grupo de discusión heterogéneo que cumplía los diferentes perfiles de la empresa y que se reunió en varias ocasiones para ir creando herramientas de mejora.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: "En Grupo Orbere queremos dar facilidades a nuestra gente para que se sienta cómoda, pero no sólo lo hacemos por la calidad de vida de nuestro personal sino por pura rentabilidad: somos conscientes de que si se les tratamos bien no se querrán ir a otra empresa y podremos seguir contando con una plantilla excelente, con ganas de trabajar, de innovar y de involucrarse en Orbere como lo vienen haciendo hasta ahora". Fátima García, Técnica en Igualdad de Género.

Trás las encuestas al personal para conocer cuál era su percepción sobre las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, y las reuniones de grupo, se comenzó a trabajar para la consecución del certificado de Empresa Familiarmente Responsable. A día de hoy, seguimos trabajando en la consecución de este objetivo.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Aunque aún queda mucho trabajo por delante en lo que a conciliación de la vida familiar y laboral se refiere, en Grupo Orbere ya ha habido un gran salto cualitativo en cuanto a las condiciones laborales.

Aunque muchas medidas de concialización ya estaban implantadas, durante el 2010 y el 2011 y gracias al desarrollo del plan de conciliación de la vida familiar y laboral, se experimentó un gran progreso.

Mostramos a continuación cuáles son las medidas de las que ya se disfrutó en 2011.

- Horario flexible de entrada y salida
- Entre media hora y hora y media para comer
- Comedor en la empresa
- Todos los puentes libres
- Viernes tarde libres
- Jornada intensiva en verano. 15 junio-15 septiembre
- Jornada intensiva en Navidad
- Jornada intensiva víspera de puentes
- Salida de la oficina para emergencias familiares
- Ventajas en diferentes servicios (seguros, etc...)
- 22 días de vacaciones en lugar de 30 naturales por convenio
- 1 día de libre disposición
- Tiempo a disposición de la plantilla para temas personales
- Posibilidad de reducción de jornada

- Posibilidad de teletrabajo

En este punto, hay que destacar también el "Cambio Organizacional" llevado a cabo bajo el nombre "Proyecto Fénix" desde 2009 hasta 2011 cuya finalidad fue pasar de una estructura jerárquica tradicional a una estructura más plana basada en la formación de conjuntos y el pensamiento sistémico.

Con la ayuda de la consultora externa Praxis LG Consultores, se llevó a cabo este proceso de cambio a través de sesiones de coaching grupal, individual, e-training, etc., tanto dentro como fuera de la oficina. El proceso de cambio, aunque con muchos obstáculos en el camino, dio paso a la humanización de las personas en detrimento de los roles, a la creación de vínculos emocionales entre las personas, a una mayor predisposición a la autogestión y a la creación de un Equipo de Alto Rendimiento (EAR) encargado de diseñar del nuevo escenario de trabajo de Grupo



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: Todas las personas en plantilla de Grupo Orbere se benefician de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral implantadas en la empresa. Además, en la Delegación Central (Bilbao) en el año 2011 tres mujeres tenían reducción de jornada y posibilidad de excedencias para el cuidado de los hijos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de Conciliación	Incrementa medidas de conciliación para lograr la satisfacción de la plantilla.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Certificarnos como EFR (Empresa Familiarmente Responsable)

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: No

Implantación: Además de cumplir con la legislación española vigente que prohíbe el trabajo infantil, para el desarrollo de las funciones propias del sector de Consultoría en Grupo Orbere marcamos como requisito tener una formación mínima de Grado Superior, lo cual supone no poder emplear a personas menores de 18 años. Concretamente, observando los datos del 2011, más del 80% de la plantilla es Titulada Superior (Ingeniería, Ingeniería Técnica, Licenciatura o Diplomatura), lo cual demuestra el nulo riesgo existente en lo que respecta al empleo de menores.

De la misma manera, al hecho de trabajar con proveedores nacionales, hace que este riesgo sea inexistente en la cadena de suministro.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: Para Grupo Orbere es un objetivo indiscutible el mantener como requisito de contratación la mayoría de edad, salvo en aquellos casos en los que se pueda establecer un convenio o marco de colaboración con un centro de formación profesional para facilitar la adquisición de experiencia de los estudiantes, que en ningún caso podrán ser menores de 17 años.

Además, ratificamos los 10 principios del Pacto Mundial, lo que nos reafirma en nuestra política de no apoyar el trabajo infantil.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: SI

Implantación: Las colaboraciones económicas realizadas a este respecto han sido las siguientes:

BAKUVA. "Reinserción de niños y niñas en San Francisco": Se trata de una asociación sin ánimo de lucro que desarrolla y lleva a cabo actividades extraescolares en la zona de Bilbao la Vieja, dentro del C.P Miribilla y su centro cívico. Actividades dirigidas a niños y niñas con carencias en su tiempo libre. Su principal objetivo es atender a menores en edad escolar, favoreciendo su proceso de integración y desarrollo en una sociedad y cultura de convivencia mediante actividades deportivas, lúdicas y académicas. Así, los niños y niñas de la zona tienen sus horas de ocio y tiempo libre cubiertas con actividades que les alejan de la calle. <http://www.bakuva.org/>


Tierra de Hombres. Ofrece ayuda directa a la infancia desamparada sin preocupación de orden político, racial o confesional. Colaborando económicamente con Tierra de Hombres se logran objetivos tales como la recuperación de niños con malnutrición severa en Mauritania, la reinserción profesional de menores en Mauritania, el acompañamiento de menores en conflicto con la ley en su reinserción familiar en Perú o la escolarización de niños en la escuela primaria en Burundi. <http://www.tierradehombres.org/>

Cruz Roja. "Campaña de Navidad de recogida de juguetes": Grupo Orbere colaboró con Cruz Roja en la campaña navideña de recogida de juguetes. Con el objetivo de proporcionar juguetes a aquellas estructuras familiares con pocos recursos económicos para poder comprarlos, Grupo Orbere colaboró con juguetes no bélicos y no sexistas que fomentaran la imaginación tal y como pedía la organización. <http://www.cruzroja.es/>

Parroquia de San Vicente Mártir de Abando. Al colaborar con esta parroquia ubicada en pleno corazón de Bilbao, Grupo Orbere colaboró no sólo con el mantenimiento de la parroquia y con sus actividades de difusión del cristianismo sino con proyectos que ayudan a las personas más desfavorecidas tanto de nuestra propia comunidad como de países subdesarrollados.

ADOC: proyecto "Creciendo Bien" para la construcción de un hospital en Guatemala. El acceso a la sanidad y por lo tanto el derecho a la vida es el derecho fundamenta por excelencia, y por ello, desde Grupo Orbere colaboramos con esta iniciativa, porque consideramos de vital importancia el que personas de países en vías de desarrollo puedan disponer de instalaciones y equipos médicos.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Normativa vigente	Cumplir con la legalidad vigente

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Seguir colaborando con entidades no lucrativas a favor de la infancia.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Orbere fiel al principio de No Discriminación, dispone de mecanismos de selección de personal y de promoción interna que garantizan la igualdad de oportunidades de los y las candidatas, por lo que los riesgos en este sentido son inexistentes.

En cuanto a la discriminación por edad, si bien es cierto que de las aproximadamente 35 personas en plantilla en la Delegación Central (Bilbao), tan sólo una es menor de 25 años, este hecho responde a la necesidad de personas con Estudios Superiores y experiencia para el desempeño de las funciones propias de la Consultoría y no a un acto de discriminación.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos. (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: El pasado año 2011 se implantó en Grupo Orbere un Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la empresa en la que se plasmaron los avances de los últimos años y se marcaron objetivos para seguir avanzando. La consultora externa que acompañó a Grupo Orbere en la implantación del Plan de Igualdad fue Gehilan 2000.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: En 2007 se aprobó un presupuesto para la construcción de un ascensor en las oficinas centrales de Bilbao. En 2010, finalmente se construyeron dos ascensores facilitando así el principio de No Discriminación de las personas con movilidad limitada, tanto a nivel de personas trabajadoras como a nivel de clientela.

De la misma manera, y de acuerdo con el Plan Director Municipal de Accesibilidad o la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, con el objeto establecer medidas para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución en 2010 se ha creado en las oficinas de la delegación central un baño adaptado para minusválidos, y una puerta con las medidas adecuadas.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: En Grupo Orbere no se considera una meta a alcanzar un tanto por ciento más elevado de mujeres u hombres en los puestos de responsabilidad. Sin embargo, esto ha ocurrido de forma natural, sin forzarlo. Ahora hay más mujeres (57%) que hombres (43%), en otros momentos habrá más hombres, lo importante es que esta selección esté fuera de cualquier sesgo sexista.

Actualmente, Grupo Orbere cuenta con 64 personas, de las cuales 42 son mujeres, es decir, el 66%, y 22 son hombres (34%). Y como ya se ha dicho, lo más importante es que este porcentaje no es fruto de un intento de paridad forzado, sino que es el resultado del trabajo y tesón de estas mujeres en su día a día laboral.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C511)

Directivos frente a empleados: 17 %

Directivos mujeres: 57 %

Directivos hombres: 43 %

Mujeres: 66 %

Hombres: 34 %



Mayores de 45 años: 25 %

Menores de 30 años: 17 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 90 %

Empleados con contrato temporal: 10 %

Implantación: A pesar de que la Igualdad de Género es algo que ha ocurrido más o menos de forma natural en Grupo Orbere, puede que el tener una experta en temas de igualdad de género haya ayudado. Ella “vigila” para que se use el lenguaje inclusivo, “riñe” porque no se contempla la perspectiva de género y ayuda todos los días a avanzar en el camino de la igualdad. De hecho, en general, es ella quien ha ayudado a contemplar la transversalidad de género en todos los procesos: en la selección de personal, en las negociaciones, en las medidas de conciliación de la vida laboral y personal, etc.

Además, esta Técnica en Igualdad también trabaja en proyectos externos y colabora con empresas que, al igual que Grupo Orbere, entienden que la perspectiva de género es un valor imprescindible en la sociedad actual. Para poder prestar estos servicios, en Grupo Orbere se comenzó con la homologación de Diputación Foral de Bizkaia en el proyecto Parekatuz para asesoría técnica a empresas en el 2003 y desde entonces se han desarrollado diferentes proyectos tanto en entidades públicas como privadas.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: 0

Implantación: Además de aparecer en los registros oficiales, las comunicaciones de nuevos cargos directivos se realizan vía mail a toda la plantilla de Grupo Orbere.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)


Respuesta: 0


Implantación: No existe ningún expediente abierto a este respecto.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Plan de Igualdad Política de Contratación y Selección Política de Igualdad	Normaliza el lenguaje inclusivo Mejorar la PRL desde la perspectiva de género.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Diagnóstico de igualdad Implantación del Plan de Igualdad LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	Reformas para homologación de aulas por Lanbide para impartición de formación.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Otros Registros oficiales	Incrementar los canales para dar a conocer la composición de órganos directivos.



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: La formación recibida por parte del personal de Grupo Orbere en materia de sostenibilidad y protección del medio ambiente, ha quedado limitada al personal de Instituto Sostenalia, empresa perteneciente a Grupo Orbere cuya actividad se centra en el desarrollo de proyectos e impartición de formación en materia de Sostenibilidad.

Las acciones formativas recibidas durante el 2011 han sido las siguientes:

- Eficiencia energética
- Gestión de residuos
- Gestor energético

Asimismo, hay que destacar que Instituto Sostenalia se adhirió el pasado 2011 al Programa de Ecoeficiencia de la Empresa Vasca 2010-2014, un programa del Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca del Gobierno Vasco y coordinado por la Sociedad Pública de Gestión Ambiental IHOBÉ, que compromete a las empresa a realizar actuaciones de mejora ambiental (reducción de emisiones de GEIs, implantación o mantenimiento de ISO 14.000, etc.) y a utilizar tecnologías limpias. El objetivo de la iniciativa es colaborar en la transformación del tejido productivo vasco y hacerlo más ecoeficiente, innovador y sostenible.

Respecto a los proyectos desarrollados por Instituto Sostenalia cabe destacar los siguientes:

- Comercio Verde: se trata de un proyecto enfocado a la mejora de la competitividad del comercio minorista, desde el posicionamiento de la obtención de un distintivo diferenciador, que garantice el compromiso de cada establecimiento con la Sostenibilidad y el respeto hacia el Medio Ambiente, y mediante el cual, se genere una ventaja competitiva respecto a su competencia directa, Grandes Superficies. El proyecto ha sido contrastado y avalado por el Ministerio de Medio Ambiente y el Observatorio de la Sostenibilidad de España, OSE, y se está financiando 100% por el Departamento de Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia. En la segunda edición (Año 2.010-2.011) los comercios acreditados fueron 417 de los municipios bizkaianos: Balmaseda (18), Santurtzi (89), Getxo (86), Sestao (68), Portugalete (85) y Leioa (71). Un total por lo tanto de 550 comercios aproximadamente comprometidos con la sostenibilidad.



• *Auditorías Energéticas:* Consiste en un proceso sistemático, independiente y documentado mediante el cual se permite conocer en detalle los consumos energéticos de una organización y sus posibilidades de ahorro. Tiene como objetivos el analizar el comportamiento energético de las instalaciones objeto de estudio, evaluar el estado y aprovechamiento general de las instalaciones, identificar y cuantificar las oportunidades de ahorro energético y redactar el plan para la red. Instituto de sostenibilidad Sostenalia realizó en 2011 auditorías energéticas en todos los comercios acreditados con el certificado Comercio Verde, así como en diferentes centros formativos de la provincia, establecimientos hosteleros de Gipuzkoa y empresas del sector gráfico.

• *Cálculo de la Huella de Carbono:* Herramienta mediante la cual se pueden cuantificar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI: CO₂, CH₄, N₂O, PFC, HFC23 y SF₆) tanto directas como indirectas, generadas por la actividad humana o acumuladas a lo largo del ciclo de vida de un producto o servicio y contabilizadas en toneladas de CO₂ equivalente. En 2011 y con el fin de dar ejemplo al sector servicios, Instituto Sostenalia comenzó a realizar el cálculo de la Huella de Carbono en todas las empresas pertenecientes al grupo: Grupo Orbere, Consulting Orbere, Integralia y Segurtek.

• *Proyectos de sensibilización y divulgación ambiental:* Se trata de proyectos que fomentan la sensibilización de las empresas, asociaciones, trabajadores y ciudadanía en materia de protección medioambiental, proporcionan material de apoyo para abordar la lucha contra el cambio climático en cada organización, informan a empresas y público en general de las opciones más eficientes y menos contaminantes. En 2011 se desarrolló el proyecto "Actúa en Verde" creado para la Asociación de Técnicos de Artes Escénicas (ATAE) para promover las buenas prácticas ambientales en las Artes Escénicas (2011).

Destacar además que, en Grupo Orbere, no sólo trabajamos en la sostenibilidad hacia el exterior como parte de nuestro área de negocio, sino que, a nivel interno, también trabajamos en ella. De hecho, este año 2012 desde el Instituto de Sostenibilidad Sostenalia se está trabajando en el Cálculo de la Huella de Carbono de cada una de las empresas pertenecientes al Grupo.

Objetivos:



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C2I1)

Respuesta: 350

Implantación: El 20% de la jornada del equipo consultor se destina a formación, lo cual supone aproximadamente 350 horas por persona, de un total aproximado de 1.750 horas de trabajo anuales. La formación en material medioambiental sólo está destinada al personal de Instituto Sostenalia. El resto del personal es informado puntualmente de las iniciativas o medidas existentes para reducir el consumo en la oficina y en el hogar.

No obstante, la respuesta es orientativa porque al ser una empresa de Consultoría en materia de Medio Ambiente, parte de nuestra razón de ser es renovar y ampliar nuestros conocimientos en esta materia.

Además de la formación, por toda la oficina hay de carteles sensibilizadores para la correcta gestión de los residuos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medioambiental	Implantar el Sistema de Gestión de la Energía la ISO 50.001.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: No

Implantación: Los servicios de consultoría relacionados con el medio ambiente suponen parte de nuestra actividad comercial, y articulan nuestro sistema de gestión.
Disponemos de criterios de compra sostenibles y buscamos siempre ofertas lo más respetuosas con el medio ambiente, que además nos suponen una reducción de costes, sin mermar en absoluto la calidad de nuestro servicio.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos del Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9.001 y Sistema de Gestión Ambiental ISO 14.001 de las cuales ha sido informada toda la organización.
Los certificados de Calidad y Medio Ambiente son renovados anualmente y son la evidencia del cumplimiento de nuestra política

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)



Respuesta: SI

Implantación: En verano de 2010 la delegación central de Grupo Orbere, ubicada en Bilbao, cambió de oficinas con el fin de adecuar el espacio a las necesidades reales de la empresa. Se pasó así de unas instalaciones de 1.200m² aproximadamente a unos 600 m². De esta manera, se redujo de forma importante la demanda energética de Grupo Orbere Bilbao. Asimismo, cabe destacar que las oficinas centrales de Grupo Orbere tienen un emplazamiento estratégico que fomenta el uso del transporte público, disponiendo de paradas de buses a dos minutos y de metro a cinco minutos. La nueva oficina además, incorpora sistemas de ahorro energético tales como:

- Regletas reductoras de consumo para evitar los consumos fantasmas.
- Sistemas de cerramiento con doble acristalamiento con rotura de puente térmico.
- Temporizadores de luz en los baños.
- Cisternas de doble descarga.
- Equipos eficientes Energy Star. (Actualmente 90%)
- Sistemas de climatización eficientes.

Otras acciones interesantes desarrolladas en Grupo Orbere son:

- Utilización de papel certificado proveniente de explotaciones forestales sostenibles certificadas.
- Sensibilización acerca de la temperatura adecuada en la oficina: el climatizador no debe superar los 19°C.
- Fomento de videoconferencias para evitar desplazamientos.
- Mensajes de sensibilización en los correos electrónicos para evitar impresiones innecesarias entre los receptores de dichos mails.
- Existencia de bandejas con papel para reutilizar en cada departamento.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 66024

Agua: 191

Papel: 350

Implantación: Como se puede ver en el documento adjunto anualmente se reduce el consumo de energía y agua y se optimiza el consumo de papel.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

Respuesta: SI

Implantación: El control de los consumos lo realiza la responsable de medio ambiente de Grupo Orbere.

Además, diversas entidades auditoras de ISO 14.001 corroboran anualmente que se cumplan los objetivos a este respecto.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente	Mantener los certificados de Calidad y Medio Ambiente.
	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad	
	Sistemas de gestión de calidad	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Para el 2014 sustituir el alumbrado actual por tecnología LED

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Mantener la ISO 14.001 Seguir reduciendo los consumos de energía, agua y papel.
	Responsable de Medioambiente	



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: En Grupo Orbere tenemos un compromiso claro con la Innovación, y tenemos establecidos responsables que realizan una vigilancia tecnológica, tanto para nosotros como para nuestros clientes. Por ello, además de captar nuevas ideas, también las difundimos materializándolas en proyectos.

Cumplir con este principio, y hacerlo bien repercute directamente en nuestro posicionamiento competitivo en el mercado de la consultoría y por tanto en nuestra cuenta de resultados.

Mencionar además que a día de hoy hemos comenzado a calcular la Huella de Carbono de las diferentes empresas pertenecientes a Grupo Orbere.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

Respuesta: 0,05

Implantación: Aunque no se dispone de datos exactos se estima que la inversión financiera total sobre el total de ingresos brutos en el año 2011 para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente fue del 0,05%.

Mencionar que parte de la inversión ha sido destinada a la compra de nuevas impresoras y ordenadores portátiles con el certificado ENERGY STAR.

• Resumen de Implantación:

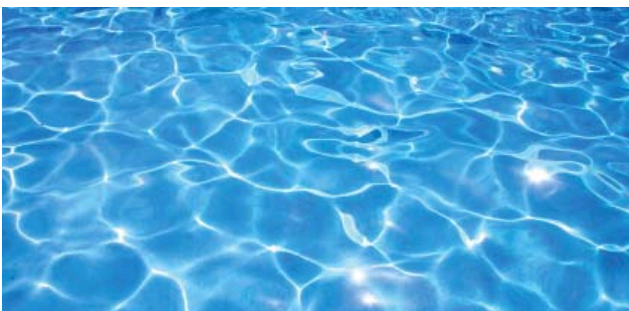


Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Mantener un una vigilancia tecnológica activa.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: Grupo Orbere no ha realizado un diagnóstico exhaustivo en relación a este principio por entender que no supone una amenaza en el día a día de su actividad. Además, Grupo Orbere responde siempre a las normas jurídicas de España que penalizan el soborno y la corrupción a través de su Código Penal.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

Respuesta: No

Implantación: El Código de Conducta AVIC está desarrollado y se le da a cada persona que entra a formar parte de la plantilla de Grupo Orbere.

Dicho código regula aspectos como la conducta personal, la profesionalidad en el trabajo, las relaciones con las administraciones, empresas y clientes o la responsabilidad con la sociedad.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)



Respuesta: No

Implantación: Grupo Orbere, al ser socio del Pacto Mundial, se compromete con los 10 Principios del Pacto Mundial, lo cual incluye el rechazo a cualquier forma de corrupción. Actualmente, este compromiso se difunde a los clientes (públicos y privados) a través de las ofertas presentadas y la página Web.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad (P10C411)

Clientes: 30

Empleados: 30

Proveedores: 30

Implantación: En 2011 y con motivo del incumplimiento en 2009 y 2010 de la elaboración del Informe de Progreso, los niveles de difusión de los compromisos adquiridos en la adhesión al Pacto Mundial han estado en niveles muy bajos. Como objetivo para años venideros, Grupo Orbere se marca la definición y difusión de políticas y acciones en relación a este principio.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C511)


Respuesta: No


Implantación: A pesar de no disponer de mecanismos de seguimiento en relación a este principio, Grupo Orbere realiza anualmente encuestas de satisfacción telefónicas a sus clientes con el fin de verificar la atención prestada y el buen hacer de sus consultores. Dichas encuestas se realizan de forma independiente desde Integralia, empresa perteneciente a Grupo Orbere, pero que, con la finalidad de que las respuestas sean las más objetivas posible, se presenta como empresa independiente.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de Conducta	Revisión de política
Empleados	Código de Conducta	Revisión de política
Proveedores	No tenemos política	Revisión de política

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Creación y difusión de la política y acciones.
Empleados	No tenemos acción concreta	Creación y difusión de la política y acciones.
Proveedores	No tenemos acción concreta	Creación y difusión de la política y acciones.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	Definir mecanismos de seguimiento
Empleados	No tenemos seguimiento	Definir mecanismos de seguimiento
Proveedores	No tenemos seguimiento	Definir mecanismos de seguimiento



• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.6
<u>14</u>		2.9
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
<u>17</u>		3.8
<u>18</u>		3.10
<u>19</u>		3.11
<u>20</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<u>21</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C111	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C211	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C411	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C111	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C211	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C311	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C411	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C511	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C111	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C211	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12